



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 6 de agosto de 2008
(OR. en)**

10599/08

**Expediente interinstitucional:
2002/0072 (COD)**

**SOC 360
CODEC 764**

ACTOS LEGISLATIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS

Asunto: POSICIÓN COMÚN aprobada por el Consejo con vistas a la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

DIRECTIVA 2008/.../CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de

relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado²,

¹ DO C 61 de 14.3.2003, p. 124.

² Dictamen del Parlamento Europeo de 21 de noviembre de 2002 (DO C 25 E de 29.1.2004, p 368), Posición Común del Consejo de ... (no publicada aún en el Diario Oficial).

Considerando lo siguiente:

- (1) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹. En particular, el presente acto tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de dicha Carta, que dispone que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.
- (2) El apartado 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, que la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, la cesión temporal de trabajadores y el trabajo de temporada.
- (3) El 27 de septiembre de 1995, la Comisión consultó a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 138, apartado 2 del Tratado, sobre la posible orientación de una acción a escala comunitaria relativa a la flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores.

¹ DO C 303 de 14.12.2007, p. 1

- (4) Tras esta consulta, la Comisión consideró que era deseable una acción comunitaria y volvió a consultar el 9 de abril de 1996 a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 138, apartado 3 del Tratado, sobre el contenido de la propuesta prevista.
- (5) Las partes firmantes, en el preámbulo del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, indicaron su intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar en materia de trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal y de no incluir a los trabajadores cedidos temporalmente por dichas empresas en la Directiva relativa al trabajo de duración determinada.
- (6) Las organizaciones interprofesionales de carácter general, en particular la Unión de Confederaciones de Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE)¹, el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 29 de mayo de 2000, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 139 del Tratado. A través de otra carta conjunta de 28 de febrero de 2001 solicitaron a la Comisión prorrogar el plazo al que se refiere el artículo 138, apartado 4 en un mes. La Comisión accedió a esta demanda prorrogando el plazo de negociación hasta el 15 de marzo de 2001.
- (7) El 21 de mayo de 2001, los interlocutores sociales reconocieron que sus negociaciones sobre la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal no habían fructificado.

¹ En enero de 2007 UNICE ha cambiado de nombre y ha pasado a denominarse BUSINESSEUROPE.

- (8) En marzo de 2005, el Consejo Europeo consideró que era indispensable reactivar la Estrategia de Lisboa y proceder a una reorientación de sus prioridades en materia de crecimiento y empleo. El Consejo aprobó las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, que tienen como objetivo, entre otras cosas, promover la flexibilidad, conciliándola con la seguridad del empleo, y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo debidamente en cuenta el papel de los interlocutores sociales.
- (9) De conformidad con la Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social (2005-2010), y de cuyo contenido se congratuló el Consejo Europeo de marzo de 2005 por considerar que contribuye a la realización de los objetivos de la estrategia de Lisboa reforzando el modelo social europeo, el Consejo Europeo consideró que nuevas formas de organización del trabajo y una mayor diversidad de los tipos de contrato, que combinen mejor flexibilidad y seguridad, para los trabajadores y las empresas, contribuirán a mejorar su capacidad de adaptación. Además, el Consejo Europeo de diciembre de 2007 dio su respaldo a los principios comunes acordados en materia de flexiguridad que mantienen un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo y contribuyen a que tanto los trabajadores como los empresarios aprovechen las oportunidades que ofrece la globalización.
- (10) Dentro de la Unión Europea, la utilización de las empresas de trabajo temporal y la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se caracterizan por una gran diversidad.
- (11) La cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal responde no sólo a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino también a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores. Así pues, contribuye a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción en el mercado de trabajo.

- (12) La presente Directiva establece un marco de protección no discriminatorio, transparente y proporcionado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la vez que respetuoso con la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales.
- (13) La Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal ¹, establece las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (14) Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- (15) La forma general de relación laboral son los contratos de trabajo de duración indefinida. Por consiguiente, en el caso de los trabajadores vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, teniendo en cuenta la protección particular que ofrece este tipo de contrato es preciso prever la posibilidad de contemplar excepciones a las normas aplicables en la empresa usuaria.
- (16) Para hacer frente de manera flexible a la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales, los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo, siempre que se respete el nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

¹ DO L206 de 29.7.1991, p. 19.

- (17) Además, en algunas circunstancias específicas, los Estados miembros, basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales a escala nacional, deben poder desviarse, con límites, del principio de igualdad de trato, siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado.
- (18) La mejora de la base de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal debe ir acompañada de una revisión de las restricciones o prohibiciones de que podría ser objeto el recurso a la cesión temporal de trabajadores. Sólo pueden justificarse tales restricciones o prohibiciones por el interés general relativo, en particular, a la protección de los trabajadores por cuenta ajena, las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo, incluida la necesidad de evitar posibles abusos.
- (19) La presente Directiva no afecta a la autonomía de los interlocutores sociales ni debe afectar a las relaciones entre éstos, incluido el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, dentro del respeto de la legislación comunitaria vigente.
- (20) Las disposiciones de la presente Directiva relativas a las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal se entienden sin perjuicio de las legislaciones o prácticas nacionales que prohíben sustituir a trabajadores en huelga por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (21) Los Estados miembros deben establecer procedimientos administrativos o judiciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

- (22) La presente Directiva debe aplicarse respetando las disposiciones del Tratado, en materia de libre prestación de servicios y de libertad de establecimiento, y sin perjuicio de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios¹.
- (23) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, establecer un marco de protección para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que esté armonizado a escala comunitaria, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a la dimensión o los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala comunitaria, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

¹ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección.
2. La presente Directiva se aplicará a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos.
3. Tras consultar a los interlocutores sociales, los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los contratos de trabajo o relaciones laborales concluidos en el marco de un programa—público específico o apoyado por los poderes públicos—de formación, inserción y reconversión profesionales.

Artículo 2

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, según se establece en el artículo 5, en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

Artículo 3

Definiciones

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:
 - a) "trabajador": toda persona que, en el Estado miembro en cuestión, esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional sobre empleo;
 - b) "empresa de trabajo temporal": toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas;
 - c) "trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal": todo trabajador que celebre un contrato de trabajo o que establezca una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le encomiende la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y dirección ésta;

- d) "empresa usuaria": toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;
- e) "misión": el período durante el cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene encomendada la misión de trabajar bajo la dirección y el control de la empresa usuaria;
- f) "condiciones esenciales de trabajo y empleo": las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:
 - i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos;
 - ii) la remuneración.

2. La presente Directiva no supone menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de la remuneración, del contrato de trabajo, de la relación laboral o del trabajador.

Los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva a los trabajadores, los contratos de trabajo o las relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

Artículo 4

Revisión de las prohibiciones o restricciones

1. Las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.
2. A más tardar el ...^{*}, los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, revisarán las restricciones o prohibiciones establecidas al recurso a la cesión temporal de trabajadores a fin de comprobar si siguen estando justificadas por las razones expuestas en el apartado 1.
3. En caso de que dichas restricciones o prohibiciones estén establecidas en convenios colectivos, los interlocutores sociales que hayan negociado el acuerdo correspondiente podrán efectuar la revisión a la que se refiere el apartado 2.
4. Los apartados 1, 2 y 3 se entenderán sin perjuicio de las exigencias nacionales en materia de registro, concesión de licencias, certificación, garantía financiera o supervisión de las empresas de trabajo temporal.
5. Los Estados miembros informarán a la Comisión de los resultados de la revisión a la que se refieren los apartados 2 y 3 a más tardar el ...^{*}.

^{*} DO: Tres años después de la entrada en vigor de la presente Directiva.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

Artículo 5

Principio de igualdad de trato

1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas:

- a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como
- b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual,

deberán respetarse, tal como establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general.

2. Por lo que se refiere a la remuneración, los Estados miembros podrán, tras consultar a los interlocutores sociales, establecer excepciones a las disposiciones contempladas en el apartado 1 cuando los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones.
3. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, podrán ofrecerles, al nivel apropiado y observando las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, contemplen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, que puedan ser diferentes de los contemplados en el apartado 1.
4. Siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los Estados miembros en cuya legislación no exista un sistema para declarar la aplicación general de los convenios colectivos, ni exista en su legislación o en la práctica un sistema semejante para extender sus disposiciones a todas las empresas similares en un sector o zona geográfica determinados, podrán, previa consulta de los interlocutores sociales a escala nacional y sobre la base de un acuerdo celebrado por éstos, establecer disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que constituyan excepciones al principio contemplado en el apartado 1. Dichas disposiciones podrán incluir la fijación de un plazo para alcanzar la igualdad de trato.

Las disposiciones a que se refiere el presente apartado se ajustarán al Derecho comunitario y serán suficientemente precisas y accesibles para permitir a los sectores y empresas afectados identificar y cumplir sus obligaciones. En particular, los Estados miembros especificarán, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, si los regímenes profesionales de seguridad social, incluyendo pensiones, prestaciones económicas por enfermedad, o los regímenes de participación financiera, están incluidos en las disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo a que se refiere el apartado 1. Dichas disposiciones se entenderán, asimismo, sin perjuicio de los acuerdos a escala nacional, regional, local o sectorial que sean menos desfavorables a los trabajadores.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la presente Directiva, e informarán a la Comisión de dichas medidas.

Artículo 6

Acceso al empleo, a las instalaciones comunes y a la formación profesional

1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria para que tengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores de dicha empresa usuaria de obtener empleo indefinido. Esta información podrá ser facilitada mediante un anuncio general expuesto en un lugar adecuado de la empresa usuaria a la cual, y bajo cuya supervisión, estén vinculados los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las cláusulas que prohíben o tienen por efecto impedir la formalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, tras la expiración de su puesta a disposición, sean nulas o puedan ser declaradas nulas.

El presente apartado se entenderá sin perjuicio de las disposiciones según las cuales las empresas de trabajo temporal reciben un determinado nivel de compensaciones por los servicios proporcionados a las empresas usuarias en materia de misiones, contratación y formación de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

3. Las empresas de trabajo temporal no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios, a cambio de haber gestionado su contratación por una empresa usuaria o por la celebración de contratos de trabajo o la concertación de relaciones laborales con la empresa usuaria una vez finalizada una misión en esa empresa usuaria.
4. No obstante lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal disfrutarán del acceso a las instalaciones o a los servicios comunes de la empresa usuaria, en particular los servicios de comedor, guardería y transporte en las mismas condiciones que los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria, a menos que concurran razones objetivas que justifiquen un trato diferente.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas o promoverán el diálogo entre los interlocutores sociales, de conformidad con sus tradiciones y prácticas nacionales, con vistas a:
- a) mejorar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación y a los servicios de guardería infantil en las empresas de trabajo temporal, incluso durante los periodos comprendidos entre las misiones, a fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y su aptitud para el empleo;
 - b) mejorar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

Artículo 7

Representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán tenidos en cuenta, en las condiciones definidas por los Estados miembros, para el cálculo del umbral a partir del cual deben constituirse, en la empresa de trabajo temporal, los órganos de representación de los trabajadores previstos por el Derecho comunitario y nacional y por los convenios colectivos.
2. Los Estados miembros podrán prever, en las condiciones definidas por ellos, que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sean tenidos en cuenta, dentro de la empresa usuaria, como lo son o lo serían los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria con contratos de la misma duración, para el cálculo del umbral a partir del cual pueden constituirse los órganos de representación de los trabajadores, previstos por el Derecho comunitario y nacional y los convenios colectivos.
3. Los Estados miembros que se acojan a la opción prevista en el apartado 2 no tendrán la obligación de aplicar lo dispuesto en el apartado 1.

Artículo 8

Información de los representantes de los trabajadores

Sin perjuicio de las disposiciones nacionales y comunitarias más restrictivas y/o más específicas relativas a la información y la consulta y, en particular, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea¹, la empresa usuaria deberá proporcionar la información apropiada sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal dentro de la empresa cuando transmite información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con el Derecho comunitario y nacional.

¹ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 9

Requisitos mínimos

1. La presente Directiva no supondrá menoscabo del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Las medidas adoptadas para la aplicación de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.

Artículo 10

Sanciones

1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en el caso de que la empresa de trabajo temporal o la empresa usuaria no cumplan la presente Directiva. En particular, garantizarán que disponen de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
2. Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el ... *. Los Estados miembros notificarán a la Comisión toda modificación ulterior puntualmente. Velarán, en particular, por que los trabajadores y/o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para ejecutar las obligaciones previstas por la presente Directiva.

Artículo 11

Aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el ... *, o velarán por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento el logro de los objetivos de la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.
2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

* DO: Tres años después de la entrada en vigor de la presente Directiva.

Artículo 12
Revisión por la Comisión

A más tardar el...^{*}, la Comisión, tras consultar con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria, revisará la aplicación de la presente Directiva, con el fin de proponer, si fuere necesario, las modificaciones oportunas.

Artículo 13
Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 14
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente

^{*} DO: Cinco años después de la adopción de la presente Directiva.

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 18.9.2008
COM(2008) 569 final

2002/0072 (COD)

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL PARLAMENTO EUROPEO**

con arreglo al artículo 251, apartado 2, párrafo segundo, del Tratado CE

en relación con la

Posición Común del Consejo con vistas a la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

Acuerdo político sobre una Posición Común (VMC)

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL PARLAMENTO EUROPEO**

con arreglo al artículo 251, apartado 2, párrafo segundo, del Tratado CE

en relación con la

Posición Común del Consejo con vistas a la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

Acuerdo político sobre una Posición Común (VMC)

1. ANTECEDENTES

Fecha de transmisión de la propuesta ¹ al Parlamento Europeo y al Consejo [documento COM(2002) 149 final – 2002/0072 COD]:	21 de marzo de 2002
Fecha del dictamen del Comité Económico y Social Europeo ² :	19 de septiembre de 2002
Fecha del dictamen del Parlamento Europeo en primera lectura ³ :	21 de noviembre de 2002
Fecha de transmisión de la propuesta modificada ⁴ :	28 de noviembre de 2002
Fecha de adopción de la Posición Común ⁵ :	15 de septiembre de 2008

2. OBJETO DE LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN

La propuesta de Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal tiene por objeto garantizar que el principio de igualdad de trato se aplica a los trabajadores cedidos por estas empresas y reconocer a las propias empresas de trabajo temporal la condición de empleadores. Complementa la legislación de los Estados miembros, de conformidad con el artículo 137 del Tratado, estableciendo un marco comunitario común y flexible que regula el trabajo a través de empresas de trabajo temporal al objeto de contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

¹ DO C 203E de 27.8.2002, p. 1. Título original.

² DO C 61 de 14.3.2003, p. 124.

³ DO C 25E de 29.1.2004, p. 368.

⁴ Boletín/2002/11/1.3.20

⁵ DO... xxx

3. OBSERVACIONES SOBRE LA POSICIÓN COMÚN

3.1. Breves observaciones generales respecto a la Posición Común

Aunque la Posición Común no recoge todas las enmiendas propuestas por el Parlamento e incorporadas a la propuesta modificada de la Comisión, la mayoría de las enmiendas del Parlamento han sido adoptadas en su totalidad, en parte o en espíritu. Por otra parte, el resultado del acuerdo político sobre la Posición Común indica que se han registrado progresos en varias cuestiones como, por ejemplo, la aplicación directa del principio de igualdad de trato a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal desde el primer día de una misión sin establecer excepciones para las misiones de corta duración (el denominado «período de tolerancia»), la clarificación de las definiciones, y la consulta los interlocutores sociales o su implicación como condición para poder acogerse a las distintas excepciones que permiten ciertas desviaciones del principio de igualdad de trato.

3.2. Enmiendas del Parlamento Europeo que se han tenido en cuenta en su totalidad, en parte o en espíritu en la Posición Común del Consejo y en la propuesta modificada de la Comisión

La numeración de los considerandos y los artículos hace referencia a la Posición Común del Consejo:

3.2.1. *Título: enmienda 1 (cambio del título de la Directiva⁶)*

3.2.2. *Considerandos*

Considerando 5: enmienda 6 (precisión relativa a los vínculos de la propuesta con la Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada: antiguo considerando 7).

Considerando 9: enmienda 4 (nueva redacción y actualización del antiguo considerando 4).

Considerando 14: enmienda 15 (anuncio del contenido del artículo 5, apartado 1: antiguo considerando 15).

Considerando 20: enmienda 36 (adición de la disposición en la que se precisa que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no pueden sustituir a trabajadores en huelga de la empresa usuaria).

3.2.3. *Artículos*

Artículo 1

Artículo 1, apartado 1: enmienda 23 (nueva redacción del ámbito de aplicación para destacar adecuadamente el carácter triangular de la cesión temporal de trabajadores).

Artículo 1, apartado 2: aceptación de un elemento de la enmienda 24 (que confirma que tanto las empresas usuarias como las empresas de trabajo temporal entran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva)

Artículo 2

Artículo 2: enmienda 26 (refuerzo de los objetivos equilibrados de la Directiva).

⁶ Véase el punto 1. El título original era «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal».

Artículo 3

Artículo 3: enmienda 28 (supresión de la definición de «trabajador comparable» de las definiciones del artículo 3);

Artículo 3, apartado 1, letra b): enmienda 30 (adición de la definición de «empresa de trabajo temporal»);

Artículo 3, apartado 1, letra d): enmienda 31 (adición de la definición de «empresa usuaria»);

Artículo 3, apartado 2: enmienda 85 (precisión de que la definición de la remuneración corresponde a los Estados) y enmienda 33 (especificación de los trabajadores que no pueden ser excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva).

Artículo 4

Artículo 4, apartado 1: enmienda 34 (extensión de la obligación que incumbe a los Estados de revisar las restricciones o prohibiciones que solo afectan a determinadas categorías de trabajadores o determinadas ramas a todas las restricciones o prohibiciones; extensión del ámbito de aplicación de las justificaciones a las prohibiciones o restricciones);

Artículo 4, apartado 4: enmienda 35 (precisión relativa a que los requisitos nacionales relativos al registro y la supervisión de las empresas de trabajo temporal no son prohibiciones o restricciones a efectos del artículo 4, apartado 1).

Artículo 5

Artículo 5, apartado 1, primer guión: enmienda 87 (aceptación de la parte que da una nueva formulación al principio de no discriminación);

Artículo 5, apartado 2: enmienda 86 (limitación de la excepción a la remuneración y consulta de los interlocutores sociales);

Artículo 5, apartado 3: enmienda 92 (aceptación de la parte que, por un lado, establece que la consulta de los interlocutores sociales debe ser previa y que, por otro, permite mantener los convenios colectivos existentes).

Artículo 6

Artículo 6, apartado 1: enmienda 46 (precisión relativa a la forma en que se puede hacer pública la información sobre puestos vacantes);

Artículo 6, apartado 2: enmienda 47 (precisión relativa a los acuerdos según los cuales las empresas de trabajo temporal pueden recibir compensaciones por servicios prestados a empresas usuarias);

Artículo 6, apartado 3: enmienda 48 (precisión relativa al alcance de la prohibición de exigir el pago de honorarios a los trabajadores);

Artículo 6, apartado 4: enmienda 49 (precisión relativa a las instalaciones y servicios comunes de la empresa usuaria a las que se debe permitir el acceso a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal).

Artículo 7

Artículo 7, apartados 1 y 2: enmienda 51 (consideración del hecho de que la representación de los trabajadores puede ser determinada por convenios colectivos).

3.3. Enmiendas que habían sido aceptadas por la Comisión pero que no han sido adoptadas en la Posición Común

Enmienda 22: un marco común está justificado como medio para facilitar la integración del mercado de trabajo europeo y la movilidad transfronteriza (anteriormente parte del considerando 22).

Enmienda 44: precisión en el sentido de que la aplicación del artículo 5 por medio de un acuerdo entre los interlocutores sociales ha de realizarse respetando las prácticas nacionales (anteriormente artículo 5, apartado 5).

Enmienda 71: restricción de la exención de pago en el caso de contratos de corta duración (anteriormente artículo 5, apartado 4).

Enmienda 52 (reconocimiento de la posibilidad de elegir los procedimientos a disposición del trabajador: acción directa o acción indirecta a través de sus representantes en caso de incumplimiento de la Directiva: artículo 10, apartado 2).

3.4. Enmiendas que no han sido ni aceptadas por la Comisión ni adoptadas en la Posición Común

La Posición Común no recoge las enmiendas 3, 5, 7, 8, 9, 13, 16, 25, 39, 45, 54, 84 y 94, que la Comisión no había aceptado alegando que no constituían una mejora a la Directiva. Tampoco recoge las enmiendas 10, 11, 12 (primera parte), 21, 53, 88, 91, 93 y 95, que la Comisión consideró inaceptables desde un punto de vista estrictamente jurídico o porque menoscababan el equilibrio general de la Directiva.

3.5. Enmiendas introducidas por el Consejo durante sus debates

Considerandos 8 y 9: estos considerandos, a los que se ha dado una nueva formulación, sustituyen a los antiguos considerandos 3 y 4, que hacían referencia, respectivamente, a los progresos registrados en el contexto de la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa en 2000 y de la Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social Europea de 2000, y a las conclusiones del Consejo Europeo al respecto, con menciones más actualizadas que tienen en cuenta la evolución en 2005 y 2007.

Considerando 10: se amplía a la luz del debate mantenido en el Parlamento Europeo sobre las diferencias en el estatus y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en la Unión Europea.

Considerando 11: ligeros cambios en la formulación en aras de la coherencia.

Considerandos 12, 16 y 17: se refuerza el carácter del marco de protección para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, al tiempo que se respeta la diversidad de los sistemas de mercado de trabajo y relaciones laborales que se había destacado en el debate del Parlamento Europeo (y que había quedado reflejada, al menos en parte, en el contenido de las enmiendas 18, 53, 54 y 71) al anunciar el alcance de las excepciones al amparo del artículo 5, apartados 3 y 4, respectivamente, mediante convenio colectivo, o —en circunstancias específicas— mediante acuerdo entre los interlocutores sociales nacionales.

Considerando 15: una adición a este considerando tiene en cuenta el debate mantenido en el Parlamento Europeo⁷ (reflejado en la enmienda 12) sobre la necesidad de reconocer los contratos de duración indefinida como una especie de referencia en el mercado laboral.

Considerando 18: pone en consonancia el texto de este considerando, que había reflejado la enmienda 20 del Parlamento Europeo referente a los motivos que pueden justificar las restricciones o prohibiciones, con la nueva formulación del artículo 4 propuesta por el Consejo.

Considerando 19: se inspira en el considerando 14 de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

Considerando 21: sustituye al antiguo considerando 21, reforzando las salvaguardas de los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y anuncia la nueva disposición sobre sanciones incluida en el artículo 10, apartado 1.

Artículo 2: pone de relieve los objetivos equilibrados de la Directiva en un único apartado de nueva formulación que refleja los principales elementos de la enmienda 26 del Parlamento Europeo, así como el espíritu de la enmienda 54.

Artículo 3, apartado 1, letras c) y e): se redefinen las nociones de «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal» y de «misión», poniendo en consonancia las definiciones de la propuesta modificada con la redacción específica de las enmiendas 27 y 29.

Artículo 3, apartado 1, letra f) y artículo 5, apartado 1: siguen el planteamiento de la propuesta modificada de la Comisión y de la enmienda 32 (que redefinen las condiciones esenciales de trabajo y empleo), cualificando la referencia a las «disposiciones de alcance general» del artículo 3, apartado 1, letra f), como aquellas en vigor en las empresas usuarias e introduciendo una formulación coherente con las definiciones revisadas.

Artículo 4, apartado 2: sigue la propuesta modificada y la enmienda 34, salvo en que ya no hace referencia a la obligación de los Estados miembros de suprimir las restricciones u obligaciones que ya no puedan justificarse, ya que el Consejo no consideró necesario repetir el efecto de la prohibición del artículo 4, apartado 1, ni apropiado precisar el resultado final del ejercicio de revisión.

Artículo 4, apartado 3: sigue la enmienda 34 (que permite a los interlocutores sociales efectuar la revisión de las restricciones o prohibiciones establecidas en convenios colectivos).

Artículo 5, apartado 4: sigue las enmiendas 19 y 42 (supresión de la exención para contratos de una duración que no exceda de seis semanas, pues el principio de igualdad de trato para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal surte efecto desde el primer día de una misión, sin ningún período de cualificación aplicable a los contratos de corta duración.)

Artículo 5, apartados 3 y 4: reflejan el espíritu de las enmiendas 44 y 71 (aceptación, en principio, de prácticas nacionales divergentes en los Estados miembros

⁷ Véase asimismo el punto 9 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de julio de 2007, sobre la reforma del Derecho del Trabajo ante los retos del siglo XXI.

permitiendo acuerdos entre los interlocutores sociales en consonancia con las prácticas nacionales).

Artículo 5, apartado 5: tiene en cuenta elementos de las enmiendas 40, 71 y 86 (aceptación de elementos tendentes a evitar la aplicación abusiva con respecto, en particular, a misiones sucesivas).

Artículo 6, apartados 3 y 4: siguen la propuesta modificada y las enmiendas 48 y 49 con algunos cambios en la redacción en aras de la precisión y la coherencia con otras enmiendas.

Artículo 7: establece que los Estados miembros que se acojan a la opción prevista en el artículo 7, apartado 2, relativa a la base para calcular el umbral a partir del cual pueden constituirse los órganos de representación de los trabajadores en la empresa usuaria, no tendrán la obligación de aplicar lo dispuesto en el artículo 7, apartado 1, relativo a la base para establecer tales órganos en una empresa de trabajo temporal.

Artículo 8: incluye una referencia específica a la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Artículo 10: incluye un nuevo apartado 1 referente a las medidas que los Estados miembros deben establecer para garantizar que las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias cumplen las obligaciones que impone la Directiva.

Artículo 11: el Consejo considera que los Estados miembros necesitarían tres años para aplicar la Directiva, mientras que la enmienda 53 del Parlamento Europeo y la propuesta modificada de la Comisión preveían un período de aplicación de dos años.

4. CONCLUSIÓN

Cabe destacar, en general, que la Posición Común mejora considerablemente el texto de la propuesta inicial y responde al deseo del Parlamento Europeo de garantizar que el principio de igualdad de trato, por lo que se refiere a las condiciones esenciales de trabajo y empleo, entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados directamente por las empresas usuarias debe tener efecto a partir del primer día de sus misiones. Las prohibiciones o restricciones en el uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal solo podrán mantenerse después de la aplicación de la Directiva si están justificadas por motivos de interés general. En ese momento, cualquier prohibición o restricción que se mantenga deberá estar sujeta a revisión y ser objeto de un informe a la Comisión. En aras de la subsidiariedad, las prácticas nacionales divergentes en lo que respecta a las condiciones de mercado laboral y las relaciones laborales entre los Estados miembros pueden admitirse permitiendo excepciones al principio de igualdad de trato mediante convenio colectivo o —en determinadas condiciones— mediante acuerdo entre los interlocutores sociales nacionales.